BIULETYN
SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO
KWIECIEŃ 2021

04/2021

Koleżanki i Koledzy

Zapraszamy do lektury kwietniowego wydania biuletynu Sekretariatu. Dziękujemy za Wasze uwagi i opinie. Tradycyjnie prosimy, piszcie do nas, dzieląc się swoimi problemami i pomysłami.

W numerze :

- Zdrowie pracowników branży hotelarskiej
- Odchodzą nasi związkowi Przyjaciele i ich Bliscy
- Informacje z Sektorowej Rady d/s Kompetencji
- Sektor mięsny w czasie pandemii
- Walka o szacunek dla pracownika w CEDC International w Białymstoku
- Młodzi w czasie pandemii
- Młodzi na współczesnym rynku pracy—czy możemy mówić o korona-pokoleniu?

BIULETYN
SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO
KWIECIEŃ 2021

04/2021

WYDARZYŁO SIĘ W KWIETNIU

SZCZEPIENIA DLA PRACOWNIKÓW SEKTORA HOTELARSKIEGO

Wnioskujemy o objęcie pracowników branży Ho-ReCa szczególną ochroną.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/szczepienia-dla-pracownikow-sektora-spozywczego-i-hotelarskiego/



ODCHODZĄ ZWIĄZKOWI PRZYJACIELE I ICH BLISCY



Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/odszedl-nasz-kolega-sp-hieronim-stachel/

http://solidarnosc-spozywcow.pl/kondolencje/

INFORMACJE Z SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

O aktywizacji pracowników 50+, projekty w ramach programu „Nowe spojrzenie—nowe możliwości” i inne ciekawe tematy. Zapraszamy do zapoznania się z newsletterem.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/newsletter-rady-sektorowej/

SEKTOR MIĘSNY W CZASIE PANDEMII

Raport International Labour Organization

o kondycji branży mięsnej w okresie pandemii.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/raport-na-temat-wplywu-covid-19-na-sektor-przetworstwa-miesnego/

PRACOWNICY Z CEDC INTERNATIONAL W BIAŁYMSTOKU WALCZĄ O SZACUNEK DLA SIEBIE I SWOJEJ PRACY



Gdy pracodawca traktuje pracowników jako potencjalnych złodziei.

Czytaj więcej na:

http://solidarnosc-spozywcow.pl/brak-szacunku-dla-pracownikow-cedc-international-w-bialymstoku/

***Zobacz koniecznie** : http://solidarnosc-spozywcow.pl/ , https://www.tysol.pl/ http://www.solidarnosc.gda.pl/magazyn/*

Z CYKLU WARTO WIEDZIEĆ

MŁODZI W CZASIE PANDEMII

MŁODZI NA PANDEMICZNYM RYNKU PRACY

„Stracone pokolenie” – tak mówiło się o tych, którzy wchodzili na rynek pracy po roku 2007 jeszcze wiele lat po tym, jak kryzys uznano za miniony. „Koronapokolenie” – to termin odnoszący się do tych, którzy stawiają pierwsze kroki w pandemicznym świecie pracy. Ta pesymistyczna nomenklatura dowodzi, że młodym ludziom jest najtrudniej radzić sobie z wszelkimi trudnościami na rynku pracy. Brak odpowiedniej reakcji może prowadzić do długotrwałych, negatywnych skutków społecznych dotyczących całych pokoleń.



Solidarność ma tego świadomość i mówi o problemach młodych ludzi nie tylko w czasie, gdy ich sytuacja jest najtrudniejsza. Wielu problemów, które wywołują ekonomiczne wstrząsy, dałoby się uniknąć, gdyby posłuchać i wdrożyć to, co proponuje „S” w czasach

prosperity. Na przestrzeni lat Związek podkreślał, jak ważna jest stabilność zatrudnienia i dostęp do systemu ubezpieczeń społecznych. Potrzebna jest również gwarancja prawa do zrzeszania się.
Solidarność od wielu lat podejmuje działania, które mają na celu poprawę sytuacji młodych. Z jednej strony to promowanie idei związkowej, w tym udział w różnych wydarzeniach, gdzie spotykają się młodzi i rozmawiają o rynku pracy. To także wpływ na legislację i różnego rodzaju inicjatywy, które mogą stać się przyczynkiem do działań prawnych, jak choćby udział w dyskusji na temat „Założeń do strategii państwa dla młodzieży na lata 2020-2030". Nie można nie docenić także wpływu, jaki ma na możliwość utrzymywania kontaktu z młodymi Krajowa Sekcja Młodych „S". Szczególnie ważne jest to, że przedstawicielka Sekcji zasiada w Radzie Dialogu z Młodym Pokoleniem. Tego rodzaju interakcje z młodymi pozwalają budować pozytywny wizerunek i ułatwiają tworzenie sojuszy koniecznych do walki o związkowe cele.
Co zatem konkretnie w sprawie młodych proponuje Solidarność? Obok wielu punktów, które dotyczą ogółu, w tym oczywiście młodych, znajdziemy także te, które dotyczą bezpośrednio najmłodszych pokoleń na rynku pracy.

Staże i praktyki na otwartym rynku pracy

W Polsce funkcjonuje wiele różnego rodzaju form odbywania praktyk i staży. Praktyki zawodowe, studenckie, staże oferowane przez urzędy pracy, praktyki absolwenckie i wszelkie inne, które nie są regulowane. Praktyki powiązane z programami nauczania najczęściej są w jakiś sposób uregulowane i bezpieczne dla praktykantów, choć wielu pewnie powie, że poza kserowaniem i parzeniem kawy nie nauczyło się na nich za wiele. Rzadko kiedy są odpłatne, jednak można to zrozumieć, znając ich specyfikę. Niezwykle popularne są staże dla osób bezrobotnych. Również uregulowane i bezpieczne. Niestety, poziom stypendium stażysty nie jest wygórowany. Jest to dokładnie 120 procent zasiłku dla osoby bezrobotnej, a więc obecnie 1444 zł brutto. Biorąc pod uwagę, że staż oznacza pracę na pełny etat, nawet do 12 miesięcy w przypadku osób do 30. roku życia, to kwota ta nie jest na pewno satysfakcjonująca.
No i trzeci rodzaj praktyk i staży – na otwartym rynku pracy. Oznacza tyle, że każdy z nas może zorganizować sobie staż lub praktykę na własną rękę. I tu pojawia się problem, ponieważ istnieje tylko jedna regulacja, która dotyka tego obszaru, ale nie obejmuje całości „rynku" i przypomina sito – ustawa o praktykach absolwenckich. Praktyki absolwenckie zarezerwowane są dla osób do 30. roku życia. Zgodnie z ustawą praktyka może odbywać się odpłatnie i nieodpłatnie. Jeśli odpłatnie, to – uwaga – wynagrodzenie nie może przekroczyć dwukrotności wynagrodzenia minimalnego. Tym samym nie wprowadza się minimalnego poziomu wynagrodzenia, ale maksymalne już tak. Ponadto zdecydowana większość uprawnień wynikających z Kodeksu pracy jest wyłączona w odniesieniu do praktykantów.

Dlatego też cały system wymaga uporządkowania i reformy, która zagwarantuje odpowiedni poziom jakości i ochrony socjalnej. Wzór powinny stanowić urzędy, które oferują różnego rodzaju staże i praktyki. Wiemy jednak z kontroli NIK sprzed kilku lat, że różnego

rodzaju niedociągnięcia i uchybienia na tym polu są często spotykane. Pewnego rodzaju propozycję tego, jak należałoby zagwarantować młodym ludziom dobrej jakości staże i praktyki, przedstawili, głównie za sprawą zaangażowania Solidarności, partnerzy społeczni .

Rozwój mentoringu

Z powyższym związany jest mentoring, a więc sytuacja, w której młodego, niedoświadczonego pracownika/stażystę/praktykanta bierze pod swoje skrzydła pracownik z wieloletnim stażem. To częsta sytuacja, jednak nie istnieją mechanizmy promujące mentoring. Pewnie każdy ma lub miał w swoim życiu zawodowym osobę, od której się uczył fachu. Jest to nie do przecenienia. Taki właśnie mentoring, relacja uczeń – mistrz powinna być wspierana. Zaczynając od stworzenia ram umowy mentorskiej, aż po odpowiednie wsparcie i gratyfikacje kierowane do mentorów i firm, które stawiają na taką formę podnoszenia umiejętności. Dodatkowa wartość tej propozycji wynika z tego, że rozwijają się międzypokoleniowe więzi w miejscach pracy, a najstarsi pracownicy są motywowani do jak najdłuższej obecności na rynku pracy.

Zmiana w kwestii składek

W obecnie obowiązujących przepisach ubezpieczeniowych istnieje możliwość wyłączenia opłacania składek dla studentów do 26. roku życia w przypadku zawarcia z nimi umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia. Ponadto osoby te nie mają możliwości podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu ani ubezpieczeniu wypadkowemu. W konsekwencji student poniżej 26. roku życia nie ma prawa do świadczeń związanych z wypadkiem przy pracy, nie ma możliwości uzyskania zasiłku macierzyńskiego oraz zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego.
Ma to daleko idące konsekwencje. Nie tylko zachęca do korzystania ze „śmieciówek", ale także zmniejsza przyszłe świadczenia emerytalne młodych ludzi. Nie można oczywiście zapominać o dramatach osób, które w ramach takiego zatrudnienia ulegną poważnemu wypadkowi i pozostają bez realnego wsparcia z systemu ubezpieczeń społecznych. Stąd też propozycja Solidarności, by zlikwidować to wyłączenie.

Budowanie świadomości

Na niewiele zdać się może tworzenie lepszych ram prawnych, jeśli młodzi nie będą mieli świadomości, że takie w ogóle istnieją. Dlatego Solidarność wiele uwagi poświęca temu, by już na etapie edukacji przyszli uczestnicy rynku pracy poznawali swoje prawa i wiedzieli, gdzie kierować się, gdy będą naruszane. Ważne jest także, by młodzi znali pojęcie związków zawodowych.

Młodociani

Szczególna grupa młodych to ci, którzy łączą edukację zawodową z nabywaniem umiejętności w miejscu pracy – młodociani. Związek wielokrotnie występował w imieniu i na rzecz tej grupy. Dzięki staraniom Solidarności udało się poprawić definicję młodocianego. Zwią -

zek zabiegał również o podniesienie wynagrodzenia młodocianych. Nadal jest jednak wiele do zrobienia. Młodociani nie powinni być wyłączeni chociażby z systemu zniżek na komunikację publiczną. Ich wynagrodzenia, mimo wzrostu, nadal pozostają bardzo niskie i nie zachęcają do tej drogi rozwoju kariery zawodowej.

Łączenie życia zawodowego i rodzinnego

Solidarność podejmuje wiele wysiłków, by ułatwić zakładanie rodziny i kontynuację pracy zawodowej. Wielu młodych ludzi, zwłaszcza kobiet, ma z tym poważne trudności. Do opieki nad dziećmi dochodzi często troska o starszych członków rodziny. Dlatego też przedstawiony został postulat wprowadzenia analogicznej do opieki nad dziećmi do 14. roku życia – opieki nad rodzicami powyżej 70. roku życia. Byłby to mechanizm uelastyczniający nieco organizację pracy, tak by jednocześnie móc „wyskoczyć" po zakupy lub leki dla starszych, często schorowanych rodziców.

Koszt braku działań

Powyższe nie stanowi zamkniętego katalogu. To propozycje, które już ujrzały światło dzienne. Pojawiają się stale nowe tematy, jak choćby warunki pracy w przypadku pracy zdalnej. Aktualne pozostają stare tematy, np. zbyt elastyczny rynek pracy w Polsce. By młodzi czuli się lepiej na polskim rynku pracy, trzeba naprawdę wiele zmienić w jego funkcjonowaniu. Niestety, przyjęty już na starcie transformacji gospodarczej kierunek – osłabiania pozycji pracownika, by uzyskać przewagę konkurencyjną, pozostaje wytyczną do dziś. Choć działania Solidarności przynoszą korzystne rezultaty (jak choćby likwidacja syndromu „pierwszej dniówki" lub zniesienie dyskryminującego niższego wynagrodzenia minimalnego dla osób rozpoczynających zatrudnienie w ramach umowy o pracę), to całościowo obraz nadal jest dość ponury.
Nie dziwi zatem fakt, że młodzi tak bardzo odwlekają w czasie te kluczowe dla ich życia decyzje, jak choćby założenie rodziny i pójście na swoje. Ponadto spora grupa już wyjechała lub rozważa wyjazd za granicę. Nie trzeba chyba nikomu mówić, jak poważny problem demograficzny ma Polska. Jego przyczyn upatrywać należy przede wszystkim w rynku pracy i powszechnej niepewności, jaka na nim występuje. Doskonale uwypukliło ten problem nadejście pandemii, której immanentną cechą stała się nieprzewidywalność. Wiemy już, że w tym okresie urodziło się rekordowo mało dzieci. Przekonaliśmy się, jak ważne dla młodych są możliwości przewidywania i planowania.

Realne konsultacje

Trzeba oczekiwać, że postulaty Solidarności zostaną uwzględnione w dyskusjach prowadzonych przez polityków. Od kilku miesięcy program konsultacji ze środowiskami młodzieżowymi prowadzi Pałac Prezydencki w ramach inicjatywy #MłodziwPałacu. Ambitny program konsultacji regionalnych, które mają doprowadzić do powstania strategii na rzecz młodego pokolenia, rozpoczął także rząd za pośrednictwem Pełnomocnika Rządu ds. Polityki Młodzieżowej i Rady Dialogu z Młodym Pokoleniem.
Miejmy nadzieję, że to realne konsultacje, które doprowadzą do przemyślanych i ambit-

nych rozwiązań, pozwalających na sprostanie wskazanym wyżej wyzwaniom, a nie próba PR-owej odpowiedzi na sondaże, które pokazują, że młodzi skłaniają się ku lewicy. Jest to także apel, szczególnie do organizatorów inicjatywy rządowej – by postawić na jakość konsultacji, a nie liczbę uczestników. Już po pierwszych spotkaniach zauważyć można, że młodzi wskazują na setki problemów i rozwiązań, jednak brakuje czasu na pogłębioną dyskusję. Związki zawodowe wiedzą najlepiej, że realne konsultacje wymagają wymiany argumentów i dialogu. Dialog bywa żmudny, ale daje najlepsze rezultaty. Takich właśnie potrzebuje młode pokolenie.

(M. Szymański, Tygodnik Solidarność)